

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja pada Guru dan Staf Honorer SMK Pertiwi Sukamandi

Putri Munggarani Rahayu¹, Banuara Nadeak², Didit Supriyadi³

¹Yayasan Pertiwi Mandiri, Karawang

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

Jalan HS. Ronggo Waluyo, Paseurjaya, Telukjambe Timur Karawang, Jawa Barat - 41361

2010632020024@student.unsika.ac.id

Abstract– Job Analysis is a formal organizational document containing a summary of important information about a position to make it easier to distinguish one position from another in an organization. The job analysis is arranged in a structured format so that the information is easily understood by all parties involved in an organization. In essence, job analysis is a basic raw material in HR management in an organization, where a position is explained and given boundaries. This study aims to find out job analysis (X) has a significant effect on performance (Y) at SMK Pertiwi Sukamandi which takes a population of teachers and staff of 107 respondents. While the method of data collection method used is to use a questionnaire (Survey) on all teachers and staff of SMK Pertiwi Sukamandi. The method used to process and analyze the data are validity test, reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of the study show that job analysis has a positive effect on performance, it can be interpreted that the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Job Analysis, Employee Performance, Human Resource Management

Abstrak- Analisis Jabatan adalah dokumen organisasi formal yang berisi ringkasan informasi penting tentang suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan satu jabatan dengan jabatan lainnya dalam suatu organisasi. Analisis jabatan disusun dalam format yang terstruktur sehingga informasinya mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi. Pada hakekatnya analisis jabatan merupakan referensi dasar dalam pengelolaan SDM dalam suatu organisasi, dimana suatu jabatan dijelaskan dan diberi batasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis jabatan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di SMK Pertiwi Sukamandi yang mengambil populasi guru dan staf sebanyak 107 responden. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (Survey) pada seluruh guru dan staf SMK Pertiwi Sukamandi. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Analisis Pekerjaan, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dan organisasi memainkan peran penting dan vital dalam menciptakan keunggulan kompetitif dengan organisasi lain di seluruh dunia, terutama di lingkungan bisnis saat ini yang ditandai dengan perubahan dan adaptasi yang cepat terhadap keadaan yang berbeda [1]. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas[2], [3].

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi[4]. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan [5]. Banyak unsur-unsur yang dapat menentukan naik-turunnya kinerja karyawan yang mana harus selalu diperhatikan agar tujuan organisasi dapat tercapai [6]. Salah satu cara untuk mengatasi



hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi[7].

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik[6].

Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apasaja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah *skill* individu [8].

Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Keberadaan penilaian kinerja dalam setiap organisasi menjadi penting[9]. Setiap pemimpin melakukan penilaian kinerja terhadap setiap orang untuk memastikan apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik. Dalam penilaian kinerja tentunya ada ketentuan yang mengatur dan melekat dalam diri setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [10]. Penilaian ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya [11]. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang pimpinan organisasi dalam hal peningkatan jabatan.

Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi. Analisis jabatan akan memberikan gambaran untuk membantu pengambilan keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, latihan, promosi, maupun kompensasi. Selain

memberikan manfaat kepada organisasi, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada pegawai dalam suatu organisasi, dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi, maka pegawai telah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dengan seoptimal mungkin [9].

Uraian jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik[8]. Dari hasil uraian jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sbkm menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Di mana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab sebagai pegawai[12].

Sedangkan dalam spesifikasi jabatan siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah *skill* individu. Uraian jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan[13].

Setiap lembaga atau organisasi tentunya mempunyai jabatan dan posisi strategis. Dalam urusan penyelenggaraan roda organisasi, diperlukan adanya penjelasan tentang uraian jabatan. Misalnya saja, apa yang menjadi tugas seorang kepala sekolah, apa yang menjadi bagian kerja dan tugas seorang guru atau pegawai/staff, dan posisi-posisi lainnya[14].

Informasi dasar dan penting mengenai jabatan ini diperlukan oleh banyak pihak, mulai dari pemegang jabatan (agar ia mengerti apa yang dituntut dari jabatan tersebut), perekrut (agar mengerti orang seperti apa yang sesuai untuk misinya), atasan (supaya



memahami apa yang ia tuntut dalam pekerjaan bawahannya dan menjadi dasar yang objektif untuk mengkomunikasikan ekspektasi organisasi terhadap bawahannya, serta dasar untuk pengukuran kinerja), hingga bagi pengelola pelatihan (agar mengerti kompetensi apa yang yang perlu dimiliki oleh setiap pemegang jabatan). Penyusunan uraian jabatan harus dilakukan dengan baik agar mudah dimengerti. Untuk itu diperlukan suatu proses yang terstruktur pula, yang dikenal dengan analisis jabatan[15], [16].

Dalam hal ini analisa jabatan yang dilakukan SMK Pertiwi Sukamandi terhadap seluruh pegawai baik itu guru maupun staff dirasa kurang maksimal dalam menentukan kinerja karena selalu adanya keterlambatan-keterlambatan administratif serta kurang maksimalnya job deskripsi yang ada dalam pelaksanaannya.

II. KAJIAN PUSTAKA

Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi pekerjaan dan kebutuhan tenaga manusia, serta konteks di mana pekerjaan dilaksanakan[17]. Kemudian Analisis jabatan atau pekerjaan merupakan suatu proses untuk menjelaskan macam dan sifat pekerjaan/jabatan dan mengidentifikasi persyaratan SDM yang diperlukan untuk jabatan itu[18]. Analisis jabatan harus dilaksanakan dengan menganalisis aspek kegiatan pelaksanaan pekerjaan mengenai apa yang sebenarnya dikerjakan oleh pemangku jabatan, dan aspek persyaratan dari pemangku jabatan mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pemangku jabatan agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik[19].

Analisa Jabatan adalah prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dari suatu jabatan, serta spesifikasi SDM yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut [20]. Analisa jabatan adalah proses sistematis untuk mengenal karakteristik suatu pekerjaan. Berbagai informasi dapat diperoleh melalui analisis mencakup pekerjaan, wewenang, dan tanggungjawab yang dituntut suatu pekerjaan[9].

Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisa jabatan adalah proses pengidentifikasian seseorang dalam memangku jabatan yang sesuai dengan karakteristik dan kemampuannya. Dalam hal ini analisis jabatan diperlukan untuk mendapatkan seseorang yang memang layak serta memenuhi syarat dalam memangku jabatan tersebut agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Indikator analisis jabatan [21], terdiri dari :

1. Wewenang, merupakan hak dan kekuasaan untuk mengajukan pendapat dan mengambil keputusan atau tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan yang melekat dalam suatu jabatan. Kewenangan harus terdefiniskan dengan jelas, tidak overlapping dengan jabatan lain, dan sesuai dengan jabatan pegawai.
2. Tanggung jawab, merupakan kesadaran pegawai akan tingkah laku atau perbuatan baik dalam melaksanakan pekerjaan, sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
3. Kondisi kerja, merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja pada instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja. Yang dimaksud kondisi kerja yang baik yaitu kondisi yang nyaman dan mendukung pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Adapun yang mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai dapat berupa peraturan/kebijaksanaan dan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Fasilitas kerja, merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam instansi yang bisa dinikmati oleh pegawai, sebagai kebutuhan pelaksanaan pekerjaan dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
5. Standar hasil kerja, merupakan target, sasaran, atau tujuan kerja pegawai dalam ukuran waktu tertentu. Standar hasil kerja dalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan target yang akan dicapai dalam suatu pekerjaan dan dapat diukur dengan waktu tertentu.
6. Pendidikan, merupakan pendidikan formal, yaitu kegiatan yang sistematis, bertingkat/berjenjang, dimulai dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi dan yang setaraf dengannya. Tingkat/jenjang



pendidikan pegawai harus disesuaikan dengan pelaksanaan pekerjaan.

7. Pelatihan, merupakan proses melatih pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. h. Kompetensi, merupakan kemampuan pegawai yang berupa pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan minat untuk menunjang pekerjaan secara efektif[22].

Dimensi Analisis Jabatan

Dimensi analisis jabatan adalah sebagai berikut[8], [23]:

1. Uraian Jabatan (Job Description)

Uraian jabatan adalah pernyataan tertulis yang menggambarkan tugas - tugas, wewenang, tanggung jawab, dan kondisi kerja serta aspek-aspek lain dari sebuah pekerjaan yang biasanya ditulis dalam bentuk cerita. Selain tugas, wewenang, tanggung jawab, hubungan ini, dan kondisi kerja juga dibuat nama jabatan, kode jabatan, tanggal pembuat, penyusunan, departemen, dan lokasi.

2. Persyaratan Jabatan (*Job Spesification*)

Persyaratan Jabatan adalah menggambarkan persyaratan karyawan yang diinginkan untuk melaksanakan pekerjaannya, yang dapat berhubungan dengan pendidikan, keahlian, dan persyaratan mental dan fisik.

3. Standar-Standar Kerja (Job Performance Standard)

Standar - Standar Kerja merupakan kegiatan dan output dari pekerjaan yang menjadi ukuran kinerja karyawan. Ada kalanya suatu pekerjaan tidak begitu jelas hasil kerjanya, misalnya pekerjaan pegawai administrasi, sehingga penilaian unjuk kerjanya mungkin dilihat seperti kehadiran ditempat kerja, hubungan dengan rekan kerja dan sebagainya. Untuk tugas - tugas yang hasil kerjanya sangat jelas, misalnya tugas salesman yang menjual barang, dapat dilihat dari jumlah barang yang dijualnya.

4. Evaluasi Jabatan (Job Evaluation)

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal

equity dalam pekerjaan sebagaimana merupakan unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau factor -faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja. Penilaian umumnya dilakukan oleh panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi jabatan[24].

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi[25]. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika[26]. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi[27].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [28]. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu[29].

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja



merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Berikut ini adalah Indikator kinerja[30], [31]:

1. Kualitas kerja Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.
4. Kerjasama Kediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian[32].

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Deskriptif-Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah guru dan staff SMK Pertiwi Sukamandi yang berjumlah 107 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut.

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populai, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu sendiri. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Slovin untuk tingkat kesalahan 5% [33].

Jumlah sampel setelah melalui proses penghitungan dengan menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 107 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*.

Objek dalam penelitian ini adalah guru dan staff SMK Pertiwi Sukamandi. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini ialah guru dan staff SMK Pertiwi Sukamandi yakni sebanyak 107 Orang.

Jumlah sampel setelah melalui proses penghitungan dengan menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 107 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung) dengan nilai kritis/probabilitasnya. Dari rumus tersebut akan didapat nilai korelasi product moment, apabila nilai koefisien korelasi mempunyai taraf signifikasi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$) atau r hitung $> r$ tabel (tingkat kepercayaan 95%, $\alpha=0,05$), maka item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut valid.



Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
X	X_1	0,605	0,160	Valid
	X_2	0,688	0,160	Valid
	X_3	0,740	0,160	Valid
	X_4	0,701	0,160	Valid
	X_5	0,749	0,160	Valid
	X_6	0,801	0,160	Valid
	X_7	0,714	0,160	Valid
	X_8	0,730	0,160	Valid
	X_9	0,760	0,160	Valid
Y	Y_1	0,794	0,160	Valid
	Y_2	0,818	0,160	Valid
	Y_3	0,832	0,160	Valid
	Y_4	0,734	0,160	Valid
	Y_5	0,751	0,160	Valid
	Y_6	0,760	0,160	Valid
	Y_7	0,802	0,160	Valid
	Y_8	0,847	0,160	Valid
	Y_9	0,708	0,160	Valid

Reliabilitas

Dilihat menurut statistik alpha Cronbach, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70 dinyatakan reliabel [34]

Tabel 2. Reliabilitas

Variabel	Nilai koefisien alpha Cronbach	Keterangan
x	0,921	Reliabel
y	0,884	Reliabel

Analisis Data Dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini berdasarkan distribusi frekuensi masing-masing item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban 107 responden melalui kuesioner.

Distribusi frekuensi variabel uraian jabatan(X)

Tabel 3. Distribusi frekuensi variabel uraian jabatan(X)

item	mean
X_1	4,280
X_2	4,159
X_3	4,299
X_4	4,159
X_5	4,374
X_6	4,140
X_7	4,383
X_8	4,178
X_9	4,168
	4,238

Distribusi frekuensi variabel kinerja (Y)

Tabel 4. Distribusi frekuensi variabel kinerja (Y)

item	mean
Y_1	4,150
Y_2	4,262
Y_3	4,178
Y_4	4,009
Y_5	4,103
Y_6	4,084
Y_7	4,262
Y_8	4,187
Y_9	4,318
mean	4,172

Pengujian asumsi klasik menunjukkan normalitas data menggunakan normal Kolmogorov-Smirnov Z sebagai berikut;

Tabel 5. Pengujian asumsi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	X	Y
Kolmogorov-Smirnov Z	1,226	1,035
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,099	0,235

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Nilai cutoff umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance 10 (Ghozali, 2007:92)[35]. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut;

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	VIF	keterangan
X	1,000	Non-Multikolinieritas



Hasil uji menunjukkan bahwa nilai VIF variabel bebas lebih kecil dibandingkan 10, sehingga variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas (non-multikolinieritas).

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan yang masing-masing pengganggu tidak konstan. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	keterangan
X	0,153	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Rank Spearman dapat diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas), karena lebih besar dibandingkan > sebesar 0.05

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu variabel uraian jabatan (X) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan maupun parsial. Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26.0 for windows.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi (B)	Standardize d Coefficient s Beta	T hitung	T tabel	Sig.
Constant	6,879		4,824	1,659	0,000
Total X	0,833	0,908	22,156	1,659	0,000
R	=0,908				
R Square	=0,824				
F hitung	= 490,870				
F tabel	= 3,93				
Sig.	=0,000				

Sumber: SPSS versi 26.0 for windows

Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.908 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu variabel uraian jabatan (X1), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y) tergolong kuat.

Nilai R Square sebesar 0,824 atau 82,40% menunjukkan bahwa variabel uraian jabatan (X1), yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara

bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,824 atau 82,40%. Sedangkan sisanya yaitu 17,60% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan variabel penentu yang mempengaruhi kepuasan siswa adalah sebagai berikut:

Koefisien regresi variabel uraian jabatan X sebesar 0.833 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan uraian jabatan (X1) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,833 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat diketahui melalui tabel hasil analisis regresi yang menunjukkan hasil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan melalui uji F maupun secara parsial melalui uji t. Hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis untuk menduga bahwa Uraian jabatan (X) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) diuji melalui uji F. Nilai F hitung sebesar 490,870 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3.93, atau sig. sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel uraian jabatan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Pada variabel uraian jabatan (X1), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 22,156 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1.659 atau sig. sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel uraian jabatan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji t, variabel uraian jabatan berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95 % secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Uraian Jabatan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.833



dengan t hitung sebesar 22,156 dan Sig. sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Uraian Jabatan (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dimengerti bahwa apabila pegawai memiliki jabatan yang jelas di suatu organisasi maka akan memberikan kontribusi kerjanya secara positif dengan didukung kondisi lingkungan kerja yang baik. Sehingga akan dapat mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan maksimal. Menurut Lussier (2005), iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi, yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil distribusi frekuensi pada variabel uraian jabatan X yang di mana hasilnya rata-rata menunjukkan angka yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji t, variabel uraian jabatan berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95 % secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.833. Hal ini berarti bahwa uraian jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi uraian jabatan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika persyaratan jabatan rendah maka kinerja pegawai akan menurun. namun tidak mendominasi. Meningkatnya spesifikasi jabatan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Kurang optimalnya spesifikasi jabatan ini dikarenakan ada beberapa pegawai yang masih belum menduduki jabatannya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, sehingga masih kurangnya pengalaman terhadap tugas yang diperoleh.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari hasil penelitian, kinerja pada Pegawai Pada Guru dan Staff di SMK Pertiwi Sukamandi sudah baik, hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata pada kinerja memiliki nilai yang tinggi sebesar 4,172. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa apabila uraian jabatan jika implementasinya ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Melalui uji f dapat disimpulkan bahwa variabel uraian jabatan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai f hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan f tabel yaitu $490,870 > 3,93$ dengan probabilitas sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengaruh variabel uraian jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $22,156 > 1,659$ dan probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pengujian signifikansi atau H_0 ditolak, yang berarti variabel uraian jabatan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), apabila variabel bebas lainnya konstan. Dukungan atau kontribusi uraian jabatan (X1) terhadap kinerja pada Pegawai Pada Guru dan Staff di SMK Pertiwi Sukamandi adalah sebesar 82,40%, sisanya yaitu 17,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

VI. REFERENSI

- [1] M. M. Khtatbeh, A. S. B. Mahomed, S. bin A. Rahman, and R. Mahomed, "The Mediating Role of Procedural Justice on the Relationship Between Job Analysis and Employee Performance in Jordan Industrial Estates," *Heliyon*, vol. 6, no. 10, 2020.
- [2] F. A. BUDYANNA, *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN PUSHARLIS UWP IV Bandung)*. repository.telkomuniversity.ac.id, 2020.
- [3] N. A. Hamdani, G. A. F. Maulani, and A. Supriyatna, "Contributing factors of good corporate governance and employee performance to bank performance," *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 2018, no. Special Issue 4, 2018, doi: 10.32861/jssr.spi4.235.237.
- [4] N. Febriyanti, *IMPLEMENTASI ANALISIS JABATAN (JOB ANALYSIS) PADA STAF TATA USAHA DI MTs NEGERI 1 KOTA PALEMBANG*. repository.radenfatah.ac.id, 2019.
- [5] A. Fadhil, Y. Mayowan, F. I. Administrasi, and U. Brawijaya, "Pengaruh motivasi kerja dan



- kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ajb bumiputera,” *Adm. Bisnis*, vol. 54, no. 1, pp. 40–47, 2018.
- [6] M. F. Arismunandar and H. Khair, “Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan,” *MANEGGIO J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 273–282, 2020.
- [7] A. DINSAR, “PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN ...,” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*. journal.stieamsir.ac.id, 2019, [Online]. Available: <http://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/download/4/3>.
- [8] S. Tanumihardjo, A. Hakim, and I. Noor, “Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang),” *J. Adm. Publik*, vol. 1, no. 6, pp. 1114–1122.
- [9] D. A. Dawan, “Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Pencapaian Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Jayapura,” *J. Ekon. Keuangan, Perbankan, Kewirausahaan dan Kop.*, vol. 1, no. 1, 2020.
- [10] Hayat, *Kebijakan Publik*. Malang, Jatim, 2018.
- [11] N. A. Hamdani and F. O. Padilah, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut,” *J. Wacana Ekon.*, vol. 15, no. 3, pp. 100–109, 2016.
- [12] N. Selamat, N. Z. Samsu, and N. S. M. Kamalu, “The impact of organizational climate on teachers’ job performance,” *Educ. Res. eJournal*, vol. 2, no. 1, pp. 71–82, 2013, doi: 10.5838/erej.2013.21.06.
- [13] A. Ilyas, “Future Trends in Human Resource Management at Service Oriented Companies: Itella.” theseus.fi, 2014, [Online]. Available: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82313/Ilyas_Asadullah.pdf?sequence=1.
- [14] R. J. Stone, A. Cox, and M. Gavin, *Human resource management*. books.google.com, 2020.
- [15] C. P. Asri, “Green Human Resource Management: A Literature Review,” *Soc. Sci. Stud.*, 2021, [Online]. Available: <https://profesionalmudacendekia.com/index.php/sss/article/view/199>.
- [16] D. T. Anggarini, “Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Personal Branding dalam Membangun Citra dan Popularitas dalam Media Sosial,” *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 3, no. 4, pp. 259–268, 2021, doi: 10.35899/biej.v3i4.341.
- [17] Ajeng Kusuma Ramadhani, “ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA PRABUMULIH PROVINSI SUMATERA SELATAN,” pp. 1–14.
- [18] H. Nayoan, “PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PENEMPATAN JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN HALMAHERA BARAT,” no. 2, 2017.
- [19] Maliah and A. Saputra, “Pengaruh efektifitas absensi finger print terhadap disiplin pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan,” *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 13, pp. 69–79, 2016.
- [20] Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks, 2011.
- [21] M. MLKVA, J. VAŇOVÁ, and P. Szabo, “EVALUATION OF EMPLOYEES’ PERFORMANCE- IDENTIFICATION OF PROBLEMS AND PROPOSALS FOR THEIR ELIMINATION.,” *Ad Alta J. ...*, 2017, [Online]. Available: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=18047890&AN=127243147&h=R6NpBXESwXSgHIDNFjiXJw55glYz5Z4wbqD5JM%2FyYC3E6PaXAbRznNAYeM69bJFBFPqZGoMtUfonq%2FY6cQ6Q%3D%3D&crl=c>.
- [22] J. Prasetyo, R. Dengan, and A. Motivasi, “DAMPAK KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR JASA PENILAI PUBLIK,” pp. 228–235.
- [23] M. A. Alafnan, “The influences of corporate cultures on business communication: An ethnographic and textual analysis,” *J. Gov. Regul.*, vol. 10, no. 2, 2021, doi: 10.22495/jgrv10i2art3.
- [24] N. W. E. S. Anggereni, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng,” *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 10, no. 2, p. 606, 2019, doi: 10.23887/jjpe.v10i2.20139.
- [25] F. E. Sari and Z. Zulkarnaini, “Employee



- Performance Improvement through Additional Employee Income (TPP) at the Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency, Riau Province,” *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)*, vol. 2, no. 2. LPPM Universitas Malikussaleh, p. 163, 2021, doi: 10.29103/jspm.v2i2.5068.
- [26] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau.: Zanafa Publishing, 2018.
- [27] Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [28] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Karya, 2011.
- [29] N. Syamsuddin, “PENGARUH PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SYARIAHTM AT ISLAM BANDA ACEH (Studi Kasus Pada ...,” *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan ...)*, 2019, [Online]. Available: <http://www.journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/318>.
- [30] M. A. Y. Yamin, “Examining the effect of organisational innovation on employee creativity and firm performance: moderating role of knowledge sharing between employee creativity and employee performance,” *International Journal of Business Innovation and Research*, vol. 22, no. 3. p. 447, 2020, doi: 10.1504/ijbir.2020.108009 LK - <https://doi.org/10.1504/ijbir.2020.108009>.
- [31] A. H. Brayfield and W. H. Crockett, “Employee attitudes and employee performance.” *Psychological Bulletin*, vol. 52, no. 5. American Psychological Association (APA), pp. 396–424, 1955, doi: 10.1037/h0045899.
- [32] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- [33] Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [34] Kusnendi, *MODEL-MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL Satu dan Multigroup Sampel dengan LISREL*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- [35] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2007.

